

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting, karena betapa modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang dipersiapkan, tidak akan menjadi bermakna tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional (Tjutju, 2008:30). Simamora (2014:70) mengatakan tidak satupun faktor dalam aktivitas bisnis yang mempunyai dampak yang lebih langsung terhadap kesejahteraan organisasi, selain daripada sumber daya manusia. Maka dari itu, penting bagi organisasi untuk mencari maupun mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi. Salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi isu populer saat ini adalah keterlibatan pegawai (*employee engagement*).

Employee engagement atau keterikatan kerja telah menjadi salah satu isu populer di era keterbukaan dan era digital pada saat ini, dalam kajian manajemen sumber daya manusia, isu ini populer karena *Employee engagement* atau keterikatan kerja memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Ditengah isu tingginya tingkat *turnover* karyawan, perusahaan akan membuat berbagai macam program yang dapat menyebabkan karyawan betah dan bertahan bekerja dalam waktu yang lama (Schaufeli & Bakker, 2013:31).

Keterikatan kerja karyawan pada suatu perusahaan ditandai adanya sikap positif pemenuhan kebutuhan perusahaan dan selalu terkait dengan semangat,

dedikasi dan perasaan senang ketika melakukan pekerjaan (Breevaart, Bakker, Hetland & Demerouti, 2014)

Faktor lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini dari sisi pemenuhan kebutuhan akan kenyamanan tata ruang kantor beserta kondisi lingkungan kerja fisik yang terkait didalamnya, sebagai upaya meningkatkan *employee engagement* untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja di kantor dapat memberi pengaruh terhadap *employee engagement* dan akan berpengaruh pula pada perusahaan tersebut.

Faktor lain yang dibahas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Rizza (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan terbagi menjadi dua konsep dari sudut pandang karyawan perusahaan. Konsep sudut pandang budaya tersebut yaitu budaya yang sesuai harapan dan budaya pada kenyataannya. Budaya yang sesuai harapan adalah budaya yang diinginkan oleh karyawan perusahaan dan budaya yang tidak sesuai harapan adalah budaya yang tidak seperti diinginkan oleh karyawan perusahaan. Konsep budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi *employee engagement*. Ketika budaya perusahaan sesuai harapan karyawan maka keterikatan dari karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya ketika budaya dalam perusahaan tersebut tidak sesuai harapan dari karyawan maka keterikatan dari karyawan akan rendah. Rizza (2015) mengemukakan bahwa berjalan atau tidaknya budaya organisasi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh *employee engagement*. Apabila *employee engagement* yang dimiliki tinggi, maka semakin baik budaya organisasi yang ada

di dalam perusahaan dan sebaliknya semakin rendah *employee engagement*, maka semakin buruk budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan.

Komunikasi yang terjadi dalam suatu perusahaan juga merupakan salah satu faktor penentu *employee engagement*. Menurut Mathuveloo et al. (2016), karyawan yang merasa didengarkan, dilibatkan, didukung, dan diakui kontribusinya akan menjadi lebih *engaged* dengan organisasinya. Komunikasi merupakan faktor yang amat penting untuk kelancaran di dalam menjalankan roda organisasi di suatu perusahaan. Karyawan berkomunikasi satu sama lain untuk saling menunjukkan kesediaannya bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Tanpa adanya komunikasi diantara karyawan maupun kepada atasan maka akan sulit komunikasi internal dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dampak dari kurang berjalan seimbang nya komunikasi internal mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Komunikasi internal baik secara vertikal, horisontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi *miss communication*. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan sebuah lembaga pun sulit untuk tercapai.

Bakker dan Demerouti (2017) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah *job resources* (sumber daya kerja), *job demands* (tuntutan kerja), dan *personal resources* (sumber daya pribadi).

Wyman (2008:8) menyebutkan enam faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu kepercayaan dan integritas pimpinan, kebanggaan terhadap perusahaan, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, peluang pengembangan, serta *reward and recognition*.

Imbalan yang baik merupakan cara yang efektif untuk melibatkan karyawan dengan pekerjaan dan organisasi mereka. Organisasi dapat merancang sistem *reward* dengan cara menentukan tujuan kelompok atau organisasi yang hendak dicapai serta perilaku atau kinerja yang dapat menarik *reward* tersebut. Sistem *reward* berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. *Reward* yang diterima karyawan akan membuat mereka merasa dihargai oleh organisasi dan merasa bahwa organisasi serius terlibat dalam pengembangan karir mereka.

Fenomena yang terdapat di PT. Dua Putra Utama Makmur Pati menunjukkan *employee engagement* yang kurang baik. Fenomena ini ditunjukkan dari tidak terpenuhinya aspek dukungan atasan dan rekan kerja serta kebutuhan dasar. Dukungan atasan dan rekan kerja serta kebutuhan dasar ini merupakan masalah yang muncul akibat lingkungan kerja dan komunikasi internal yang tidak baik serta budaya organisasi yang belum efektif diterapkan dikalangan karyawan.

Penelitian mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi internal dan *reward* yang mempengaruhi *employee engagement* masih diemuka hasi yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Kusendi dan Ispurwanto (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang

dengan penelitian oleh Pradana (2017) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *engagement*.

Penelitian oleh Anggraini, dkk (2016) bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan Akbar (2015) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan *employee engagement*.

Penelitian mengenai komunikasi internal yang berpengaruh terhadap *employee engagement* dilakukan oleh Margaretha (2015) menyatakan bahwa komunikasi internal terbukti berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian oleh Ningrum, dkk (2017) bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Penelitian mengenai *reward* yang berpengaruh terhadap *employee engagement* dilakukan oleh Ningrum, dkk (2017) menunjukkan bahwa imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian lain oleh Mesepy (2016) menyatakan hal yang sebaliknya bahwa *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN REWARD TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT. DUA PUTRA UTAMA MAKMUR PATI”**.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup atau batasan pembahasan dalam penelitian ini adalah :

1.2.1. Variabel yang mempengaruhi *employee engagement* PT. Dua Putra Utama Makmur Pati adalah lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi internal dan *reward*.

1.2.2. Obyek penelitian pada PT. Dua Putra Utama Makmur Pati.

1.2.3. Responden / Subyek penelitian adalah karyawan PT. Dua Putra Utama Makmur Pati.

1.2.4. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan pengamatan peneliti terdapat beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1.3.1. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Dua Putra Utama Makmur Pati?

1.3.2. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Dua Putra Utama Makmur Pati?

1.3.3. Apakah komunikasi internal mempunyai pengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Dua Putra Utama Makmur Pati?

1.3.4. Apakah *reward* mempunyai pengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Dua Putra Utama Makmur Pati?

- 1.3.5.** Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi internal dan *reward* mempunyai pengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Dua Putra Utama Makmur Pati?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- 1.4.1.** Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* PT. Dua Putra Utama Makmur Pati.
- 1.4.2.** Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* PT. Dua Putra Utama Makmur Pati.
- 1.4.3.** Menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap *employee engagement* PT. Dua Putra Utama Makmur Pati.
- 1.4.4.** Menganalisis pengaruh *reward* terhadap *employee engagement* PT. Dua Putra Utama Makmur Pati.
- 1.4.5.** Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi internal, dan *reward* terhadap *employee engagement* PT. Dua Putra Utama Makmur Pati.

1.5. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen MSDM.

1.5.2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan serta bahan pengembangan bagi pihak PT. Dua Putra Utama Makmur Pati juga manajer sebagai sumber informasi dan merumuskan pengambilan keputusan yang tepat dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan *employee engagement*

